

# **AFL-CIO, ACLU y el National Immigration Law Center Cuestionan la Nueva Regulación del Departamento de Seguridad Nacional**

**Grupos Presentan Demanda; Acusan que Medida del DHS Causaría una Discriminación Generalizada y Perjudicaría a Ciudadanos Estadounidenses y otros Trabajadores con Autorización Laboral.**

PARA DISTRIBUCION INMEDIATA:

29 de Agosto de 2007

CONTACTOS: Ana Avendaño, AFL-CIO, (202) 637-3949; [aavendan@aficio.org](mailto:aavendan@aficio.org)  
Laurie Gindin Beacham, ACLU, (212) 519-7811; [media@aclu.org](mailto:media@aclu.org)  
Stella Richardson, ACLU-NC, (415) 621-2493; [srichardson@aclunc.org](mailto:srichardson@aclunc.org)  
Marielena Hincapié, NILC, (213) 674-2812; [hincapie@nilc.org](mailto:hincapie@nilc.org)

SAN FRANCISCO - La Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la Unión Americana de Libertades Civiles, el Centro Nacional de Leyes de Inmigración (NILC) y el Consejo Central Laboral del Condado de Alameda conjunto a otros movimientos sindicales locales, han presentado hoy una demanda acusando a la nueva medida del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) de ser una amenaza para los trabajos de ciudadanos estadounidenses y otros trabajadores con autorización laboral, debido sencillamente a que las bases de datos del gobierno poseen inexactitudes y errores en las contribuciones al sistema del Seguro Social. La medida infringe los derechos de los trabajadores e impone obligaciones agobiantes a los empleadores que reciban cartas de notificación de discrepancia de datos -“no-match letters” - de la Administración del Seguro Social (SSA). Estas cartas informan al empleador sobre una presunta discrepancia entre los récords presentados por el empleado y los récords de la base de datos de la Oficina del Seguro Social.

Según la nueva medida, muchos ciudadanos estadounidenses y trabajadores con autorización laboral serían despedidos si los errores de sus récords no se corrigen 90 días después de que el empleador reciba la carta de notificación de discrepancia de datos. La regulación entra en vigor el 14 de septiembre. La Administración del Seguro Social planea enviar desde el próximo martes, 4 de septiembre, los anuncios haciendo valer la nueva norma. Los nuevos informes serán enviados a 140.000 empleadores aproximadamente, lo cual afectaría a unos ocho millones de empleados.

“Esta medida es una nueva herramienta para reprimir los derechos de los trabajadores en falso nombre del cumplimiento de ley de inmigración,” afirmó John Sweeney, presidente del AFL-CIO. “Los empleadores han utilizado las cartas de notificación de discrepancia de datos del SSA para despedir a empleados que intenten organizarse en sindicato, que reclamen una reivindicación salarial o un riesgo laboral o cuando sean lastimados en el

trabajo. La nueva norma otorga al empleador un pretexto más vigoroso para ejecutar esta conducta ilícita.”

Actualmente, según la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA), los empleadores deben de verificar el estatus migratorio al momento de contratar al empleado, utilizando el proceso formulado cuidadosamente por el Congreso. La nueva norma desestabilizaría el equilibrio instituido afinadamente por el Congreso, el cual no asigna deberes de verificación continua o busca responsabilizar a los empleadores según los récords de la Oficina del Seguro Social.

La nueva medida del DHS asigna responsabilidad al individuo si este falla en responder a las cartas de discrepancia de datos del SSA; a pesar de que los errores en los récords del SSA pueden ser causados por simples e inocentes factores como errores tipográficos o cambios de nombre debido a un matrimonio o a un divorcio y el uso de apellidos múltiples, lo cual es común en muchas partes del mundo. De acuerdo con la Oficina del Inspector General del Seguro Social, 12,7 millones de las 17,8 millones discrepancias de la base de datos del SSA – más del 70% – pertenecen a ciudadanos nacidos en Estados Unidos.

“La nueva norma complica la ley innecesariamente pues utiliza una base de datos de Seguro Social que es claramente incompleta e imprecisa para determinar quien tiene autorización laboral. Esto causaría estragos en los trabajadores y las empresas y causaría una discriminación masiva en contra de cualquier persona que parezca “extranjera,” afirmó Lucas Guttentag, Director del Proyecto de Derechos de Inmigrantes de la ACLU. “El Departamento de Seguridad Nacional esta tratando de expropiar el sistema del Seguro Social por un cumplimiento de ley de inmigración inapropiado.”

En el sistema actual, los empleadores envían al SSA los expedientes de los ingresos de los empleados para que los trabajadores puedan recibir crédito por sus ingresos. A veces el nombre y el número de Seguro Social del empleado no concuerdan con la información de la enorme base de datos del SSA, la cual es propensa a tener errores. En ese caso, se coloca un reporte en el Archivo de Ingresos Suspensivos del SSA, el cual es protegido por las leyes de protección al secreto fiscal. La base de datos contiene actualmente más de 250 millones de récords discrepantes; una gran parte pertenece a ciudadanos estadounidenses y trabajadores inmigrantes con autorización laboral.

Cuando aparece una discrepancia en la base de datos, SSA envía las cartas de notificación de discrepancia de datos a los empleadores avisándoles sobre la discordancia en los datos. Anteriormente, el propósito de estas cartas era solamente de asesoría y se afirmaba claramente que estas “no atestiguan de ninguna manera sobre el estatus migratorio del empleado.” De hecho, en el pasado, SSA ha admitido que la expedición de una carta de discrepancia de datos no indica que el empleado no esté autorizado para trabajar e incluso en aquellas ocasiones en las que SSA ha podido resolver las discrepancias, estos errores involucraban en su mayoría a ciudadanos estadounidenses.

A pesar de esto, según la nueva regulación del DHS, aquel empleador que reciba una carta de discrepancia de datos debe de otorgar al empleado 90 días para resolver el error con la gigantesca burocracia del Seguro Social, lo cual es un reto formidable. Si el empleado es incapaz de resolver el error, el empleado debe de remitir un nuevo formulario de verificación de empleo usando documentos de identificación con un número diferente de Seguro Social. Si el trabajador insiste que el número que fue presentado originalmente es el número correcto pero no puede resolver la discrepancia de datos hasta la fecha límite, DHS dictamina que el empleador debe de tomar “pasos razonables” los cuales pueden incluir que el empleado sea despedido.

Es muy probable que en vez de seguir este agobiante proceso, los empleadores simplemente despedirán a trabajadores cuyos nombres aparezcan en las cartas de discrepancia de datos del SSA – incluyendo a ciudadanos estadounidenses y a trabajadores con autorización laboral – sin darle a los empleados la oportunidad de corregir la información, según afirmaron los grupos que presentaron la demanda. Algunos empleadores sin escrúpulos simplemente ignorarán la carta y continuarán empleando a trabajadores indocumentados.

“Es verdaderamente irónico que el DHS se refiere a esta regla como un “puerto seguro”, dijo Marielena Hincapié, Abogada y Directora de Programas de NILC. “El verdadero efecto será la creación de una “tormenta” devastadora de retos burocráticos, aumento en discriminación, la posible ruina financiera para algunos trabajadores y obligaciones agobiantes e inadecuadas para los empleadores. Sabemos, debido a años de experiencia con las cartas de discrepancia de datos del SSA, que habrá empleadores sin escrúpulos que utilizarán esta nueva medida para justificar sus acciones desfavorables hacia los trabajadores que ejerzan sus derechos laborales.”

La demanda solicita una orden judicial que impida que DHS y SSA implementen la nueva medida, incluyendo el envío inicial de los paquetes de cartas de discrepancia de datos previsto, para el 4 de septiembre, hasta que se llegue a una decisión sobre la legalidad de la nueva medida. La demanda también solicita que se declare inválida esta nueva regulación.

La demanda fue presentada hoy en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito del Norte de California.

Además del AFL-CIO, representado por la firma de abogados de Altshuler Berzon, LLP, los otros grupos que presentaron la demanda incluyen el Consejo Central Laboral del Condado de Alameda, representado por el ACLU, el ACLU del Norte de California, y NILC, también el Consejo Laboral de San Francisco y el Consejo Comercial de Edificación y Construcción de San Francisco, representado por Weinberg, Roger and Rosenfeld.

Además de Guttentag e Hincapié, los otros abogados asignados al caso son Stephen Berzon, Scott Kronland, Jonathan Weissglass, Linda Lye y Danielle Leonard de Altshuler, Berzon; Jonathan Hiatt, James Copess y Ana Avendaño del AFL-CIO; Jennifer

Chang, Mónica M. Ramírez, y Omar Jadwat del Proyecto de Derechos de Inmigrantes del ACLU; Alan Schlosser y Julia Mass del ACLU del Norte de California; Linton Joaquin y Mónica Guizar de NILC; y David Rosenfeld y Manjari Chawla de Weinberg, Roger and Rosenfeld.

Si desea una copia de la demanda, visite a [www.aclu.org](http://www.aclu.org) o [www.aclunc.org](http://www.aclunc.org) y [www.nilc.org](http://www.nilc.org).

# # #

###